

Jornada de trabajo y descanso

Artículo 23. Jornada Laboral.

23.1 La jornada ordinaria de trabajo efectivo, será de 1.826 horas en computo anual para 2007, ajustándose en más o en menos a los festivos y calendarios laborales de fiestas de cada uno de los centros de trabajo que anualmente sean vigentes.

Como criterio general se distribuirá en 8 horas diarias, de lunes a viernes, y en régimen de horario partido, resultando un promedio semanal de 40 horas de trabajo efectivo.

La distribución será irregular a lo largo del año, debido a las especiales características de la actividad empresarial de Prevención Outsourcing, S. L. que se realiza en gran parte en industrias o instalaciones.

El trabajador afectado está obligado a adaptar su horario a las circunstancias de los clientes.

Artículo 24. Prolongación de Jornada.

24.1 El personal de Prevención Outsourcing, S. L. no podrá negarse a prolongar su jornada diaria por el tiempo preciso cuando por su trabajo se halle paralizado el uso, actividad o ciclo productivo de obras, instalaciones o industrias visitadas.

El exceso de jornada se compensará dentro de los tres meses siguientes a su realización por tiempos equivalentes de descanso retribuido, o en su defecto, se abonarán al valor de la hora ordinaria.

El personal de Prevención Outsourcing, S. L. estará obligado a realizar horas extraordinarias dentro de los límites establecidos por la legislación vigente.

A los efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior no se computarán las horas extraordinarias que hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los tres meses siguientes a su realización.

El personal está obligado a realizar horas extraordinarias por razones de fuerza mayor cuando vengan exigidas por la necesidad de actuar ante situaciones extraordinarias urgentes u otros daños extraordinarios urgentes cuya no realización produzca graves perjuicios a Prevención Outsourcing, S. L. o a terceros. Dichas horas extraordinarias, así como las realizadas para impedir que la actividad o el proceso productivo de las obras, instalaciones o industrias visitadas no queden paralizadas y hayan sido compensadas mediante descanso dentro de los 3 meses siguientes, no serán computables dentro de los máximos anuales previstos en la normativa sobre regulación de jornada.

24.2 Descanso semanal. Los trabajadores tendrán derecho a un descanso semanal de día y medio ininterrumpido que como regla general comprenderá la tarde del sábado y el día del domingo, que según las necesidades del trabajo, serán acumulables por períodos de hasta 14 días.

Será de aplicación también en el mismo período acumulable de 14 días las fiestas que se hallen entre la semana.

Artículo 25. Vacaciones.

25.1 Todo el personal de Prevención Outsourcing, S. L. tendrá derecho al disfrute de 30 días naturales de vacaciones retribuidas cada año, en caso de que el personal haga las vacaciones interrumpidas por motivos de trabajo, estas equivaldrán a 22 días laborables, de lunes a viernes. El período para el cómputo anual de vacaciones será de 1.º de septiembre de un año a 31 de agosto del año siguiente. En caso de menor permanencia en Prevención Outsourcing, S. L., el trabajador las disfrutará en la parte proporcional que le corresponda.

25.2 El período de disfrute se fijará de común acuerdo entre Prevención Outsourcing, S. L. y el trabajador, si bien, dadas las características especiales de la actividad de Prevención Outsourcing, S. L. las vacaciones se realizarán preferentemente en las épocas de baja producción y atendiendo las necesidades del servicio y a ser posible entre el período del 1 de junio y 30 de septiembre, y se preavisará del tiempo de su disfrute con dos meses de antelación como mínimo.

25.3 El personal que ingrese o cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de las vacaciones, según el tiempo trabajado.

Condiciones económicas

Artículo 26. Tabla Salarial.

26.1 Los salarios pactados en el presente convenio para las diferentes categorías y en contraprestación a las horas de trabajo efectivo fija-

das, serán los siguientes, teniendo en cuenta que en todas las categorías el salario base irá en función de la cualificación que tenga el empleado y de la experiencia, y estará comprendida entre la banda salarial mínima y máxima establecidas para cada categoría.

Se establece una tabla salarial que va desde el 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008 que se valora en euros. En la que se establece un incremento salarial del 2,7 por cien de las retribuciones básicas de las distintas categorías profesionales.

Para el año 2009, 2010, 2011 serán incrementadas las retribuciones básicas de las distintas categorías con el IPC anual nacional de final de diciembre del año anterior.

Estos incrementos serán absorbidos por las mejoras voluntarias que hubieren.

Quedando pues establecidos para el período de vigencia del convenio desde 1.º de junio de 2007 hasta 31 de diciembre de 2008, una vez incrementado el 2,7 por cien, las siguientes retribuciones básicas de las distintas categorías.

26.1.1 Banda salarial:

Vigente desde el 1 de junio de 2007 hasta el 31 de diciembre de 2008.

	Salario base (en euros)	
	Mínimo	Máximo
DUE	573,87	1.100,00
DUE Especialista en Enfermería del Trabajo	593,06	1.200,00
Auxiliar Administrativo	573,87	1.005,95
Coordinador	808,46	1.616,93
Informático	803,16	1.355,73
Jefe Administrativo	1.043,07	1.315,02
Jefe de Actividad	1.200,00	1.690,00
Jefe de Sección	1.300,00	2.422,96
Médico	800,00	1.900,00
Médico Especialista en Medicina del Trabajo	867,00	2.200,00
Oficial Administrativa/o	716,52	1.047,26
Secretaria/o	934,83	1.317,86
Técnico comercial	570,60	1.265,67
Técnico Básico de Prevención de Riesgos Laborales	692,25	1.278,00
Telefonista-Recepcionista	590,42	841,55
Técnico Medio de Prevención de Riesgos Laborales	590,83	1.400,00
Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales	590,83	1.900,00

26.1.2 Personal en Prácticas.

Todo el personal que sea contratado en prácticas su salario queda establecido para el primer año de su contrato en un 80 por cien y para el segundo año en un 90 por cien del salario base mínimo que corresponda a su categoría profesional. Teniendo en cuenta que no podrá ser inferior en ningún caso al salario mínimo interprofesional que en cada momento esté vigente.

Todas las condiciones económicas se entenderán como retribuciones brutas.

Artículo 27. Pagas Extraordinarias.

27.1 El personal de Prevención Outsourcing, S. L. percibirá dos gratificaciones extraordinarias, una la paga extra de verano, que se devengará el 22 de junio, y otra, la paga extra de Navidad, que se devengará el 22 de diciembre de cada año, siendo la cuantía de cada una de ellas igual a una mensualidad del salario base fijado para cada empleado.

27.2 El personal que hubiera ingresado en el transcurso del año o causado baja dentro del mismo percibirá las gratificaciones extraordinarias en cantidad proporcional al tiempo de permanencia en Prevención Outsourcing, S. L., desde el ultimo pago efectuado por el respectivo concepto, teniendo en cuenta la independencia del cálculo de cada una de ellas y, por consiguiente, sus distintas fechas de devengo.

Artículo 28. Devengo de Sueldo.

28.1 El pago de los sueldos y salarios se efectuará mensualmente y dentro de los cinco primeros días laborables del mes siguiente mediante